

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Calolziocorte
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

Il giorno diciotto del mese di dicembre dell'anno duemiladiciotto, a seguito:

- dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritta in data 11.12.2018 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;
- del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 14.12.2018 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 17.12.2018, con la quale è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, di cui all'ipotesi sottoscritta in data 11.12.2018;

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott. Stefano Sergio
- Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali, dott. Sergio Bonfanti
- Funzionario Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari, dott.ssa Daniela Valsecchi

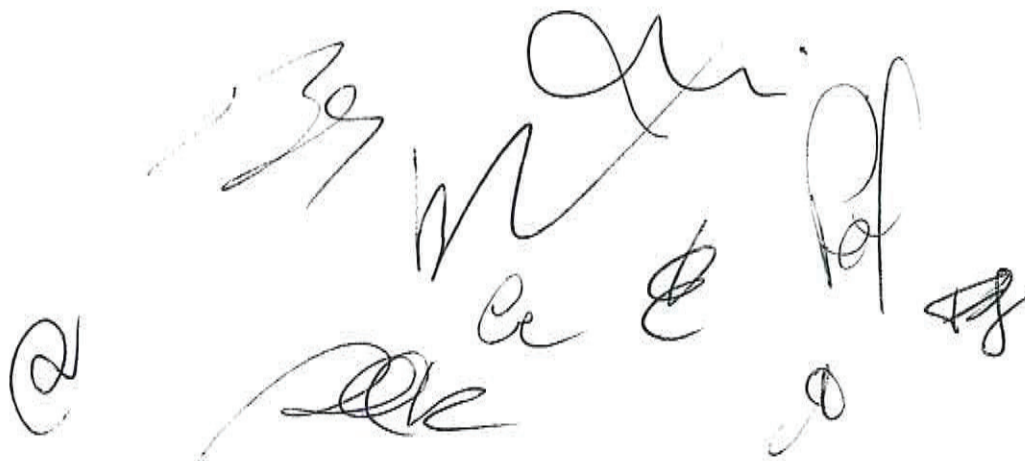
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo
- CISL FP, sig. Enzo Cerri
- UIL FPL Lario, sig. Italo Bonacina

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Valentina Marsilli
- Gaetano Pepe
- Fabio Sampietro
- Angela Tavola

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte.

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures, some of which are quite stylized and cursive. They are arranged in a loose, overlapping cluster, likely representing the signatures of the various representatives mentioned in the text above, such as the President, the functional managers, and the syndicate representatives.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Calolziocorte e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo cci, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione e l'applicazione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio qualora se ne ravvisi la necessità;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo, dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. La delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 5 comma 3 lett. i) del CCNL 21.05.2018 può proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale pari alla quota, annualmente individuata dalla Giunta Comunale, sulla somma indicata dall'art. 208 al primo capoverso del comma 4. Le suddette somme per l'anno 2019 sono assegnate con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. e destinate in base all'effettiva riscossione.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato. La gestione del fondo sarà definita con apposito protocollo sulla base di una proposta formulata dai rappresentanti della Polizia Locale da condividere dalla Giunta Comunale.
3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo



le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018/2019/2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.020,00.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate .
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38 comma 3 del CCNL del 14.9.2000. Le modalità applicative dovranno essere oggetto di apposita regolamentazione.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 5 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCI risultano confermati fino al 31.12.2018, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Entro il 20 maggio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di possibile confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 7

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15 c. 5 e 67 c. 1 del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018/2019/2020 in un importo pari ad Euro 69.850,83 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2016 e 2017.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, mentre l'80% è destinato alla retribuzione di posizione.

Art. 8

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI, dando atto che il fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), sommato alle risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative rispetta il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.
3. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
4. Le parti concordano:

5



- a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b) che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009).

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori; è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività specificate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri, Euro 1,00 – Euro 10,00, ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
2. E' valutata l'incidenza rispetto al numero di servizi in cui i dipendenti sono addetti.
3. Per le attività **esposte a rischio** le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, in base ai criteri individuati dall'Amministrazione Comunale e soggetti a informazione, spetta l'indennità alle seguenti condizioni:
 - solo per le giornate di effettivo svolgimento all'esterno nelle attività indicate per il 100% delle ore prestate giornalmente;
 - tenendo conto dell'incidenza del rischio accertato (rischio medio) è quantificata in euro 1,50 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno sulla base della seguente graduazione:

Grado di rischio	Indice di rischio basso: € 0,00	Indice di rischio medio: € 1,50	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
------------------	---------------------------------	---------------------------------	------------------------	------------------------------

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

4. Ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" che svolgono effettivamente attività implicanti il **maneggio di valori** spetta la relativa indennità in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate:
 - l'indennità è quantificata in € 1,20 al giorno per un valore di risorse maneggiate non inferiore a Euro 20.000,00.

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente sulla base dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Il **disagio** è determinato da:
 - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione

dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana/nelle settimane, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella con altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Tenuto conto delle condizioni sfavorevoli accertate è riconosciuta al personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero pari € 1,20 al giorno.

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento di indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinques comma 1

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità sono i seguenti:

Personale appartenente alle **categorie B, C e D** non incaricato di posizione organizzativa:

1) Responsabilità gestionale: personale gestito

livello punteggio	descrizione	punteggio
A	il responsabile gestisce oltre 2 collaboratori	10
B	il responsabile gestisce 2 collaboratori	5
C	il responsabile gestisce 1 collaboratore	2
D	il responsabile non gestisce collaboratori	0

2) Responsabilità gestionale: relazioni

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello alto	10
B	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello medio	5
C	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello basso	2

3) Responsabilità professionale

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	il responsabile presidia uffici rilevanti e strategici caratterizzati da elevata complessità (più processi e più discipline) – livello alto	10
B	il responsabile presidia uffici caratterizzati da media complessità (un processo su più aree o più processi su unica area) – livello medio	5
C	il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina – livello basso	2

4. Le indennità sono calcolate sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:
 - Punteggio massimo = 30 (P.max)
 - Indennità massima = € 2.000,00
 - Indennità assegnata = € 2.000,00 / P.max x somma P
5. Alle figure incaricate dell'adozione di atti o provvedimenti amministrativi che impegnino l'amministrazione verso l'esterno (es. Responsabile SUAP, Responsabile Tributi. Responsabile Servizi Demografici) o dello svolgimento della funzione di sostituzione del responsabile del settore viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità pari a € 200,00. Per quanto concerne le funzioni di sostituzione del responsabile di settore, queste devono essere reali ed effettive, pari ad almeno 15 giorni all'anno. In mancanza di tale effettività non è possibile l'attribuzione della maggiorazione relativa.

6. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. Si prevede un'istruttoria del Servizio Personale e Organizzazione, che ne verifica le compatibilità economiche con le risorse a disposizione nel fondo della produttività. Una volta confermata la compatibilità, le figure saranno incaricate formalmente delle specifiche responsabilità dal Responsabile di Settore di assegnazione. Le medesime responsabilità non possono essere ascritte ad altro soggetto della stessa area (divieto di duplicazione). L'incarico si intende annuale soggetto a conferma. E' di norma revocabile in base ad esigenze funzionali o procedure disciplinari.
7. La riduzione del budget complessivamente previsto nel fondo della produttività per il compenso delle specifiche responsabilità di cui trattasi comporta la riduzione proporzionale dell'indennità assegnata.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
13. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OOS firmatarie del CCNL vigente.
14. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente, a consuntivo, a seguito di attestazione da parte del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle funzioni.
15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 2

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale adottato dal responsabile del Settore le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL del 21.5.2018 nella misura massima di € 350,00 annuali.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità annuale:

descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale	€ 300,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente, a consuntivo, a seguito di attestazione da parte del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle funzioni.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13

Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56-quinquies

1. **L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies** del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa in servizi esterni di vigilanza nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al precedente comma:
 - spetta solo per le giornate di effettivo svolgimento all'esterno per il 100% dell'orario giornaliero;
 - è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno a carico del fondo per le risorse decentrate, in considerazione della non rilevante situazione di deficit di sicurezza sul territorio.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno e con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze e della certificazione del Comandante di Polizia Locale o dell'Agente con funzioni di coordinamento che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14

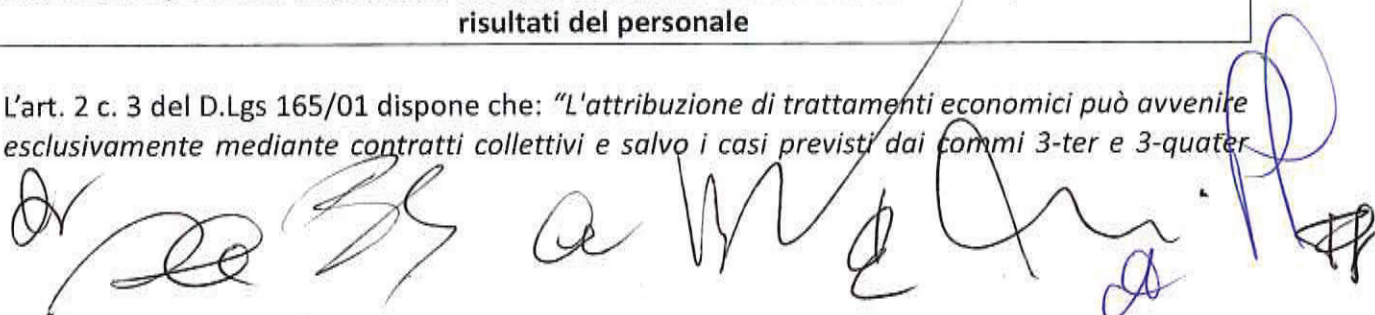
Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56-sexies

1. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, un'indennità di funzione nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) secondo il vigente CCNL.
2. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a) Comandante del servizio di polizia locale non incaricato di posizione organizzativa: € 2.000,00 annui;
 - b) Vice comandante del servizio di polizia locale con funzioni di coordinamento non incaricato di posizione organizzativa: € 2.000,00 annui.
3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies c. 1 del CCNL 21.5.2018.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente, a consuntivo, a seguito di attestazione da parte del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle funzioni.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 15

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art. 2 c. 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater"*



dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68 c. 2 lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € 18.000,00;
 - b) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad € 1.000,00.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento quando vigente.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

Art. 16 Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio di cui all'art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018, con esclusione delle lettere c), f), e g) è destinato alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018.
3. Preso atto dei primi commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:
 - la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti e della formazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dopo l'approvazione della relazione sulla performance dove è indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi verificato in sede di controllo di gestione dall'Organismo di Valutazione;
 - al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - viene destinata al personale meritevole che consegue le valutazioni più alte una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.
4. Al fine della determinazione del valore medio pro-capite e della maggiorazione del premio individuale, le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
5. A n. 1 unità per ogni settore è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente che

riduce la somma delle risorse destinate a premiare la performance.

6. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo, dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 17

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 CCNQ 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, è considerato ai fini della progressione orizzontale.
2. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale è quella media della categorie e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente è risultato in via continuativa in distacco sindacale altrimenti vengono prese in considerazione per i periodi di servizio effettivamente prestati le relative valutazioni individuali.
3. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017 verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, in particolare il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nel rispetto del vigente regolamento sulla performance.

Art. 18

Disposizione finale

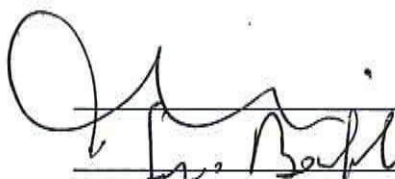
1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Si conviene che gli istituti di cui agli articoli 11 (specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1) e 14 (indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56-sexies), nelle modalità ivi definite, trovano applicazione a partire dall'1.1.2019 restando in vigore fino a quella data gli accordi previgenti.
4. Le parti valutano la possibilità di sviluppare le progressioni orizzontali nel limite di valore di € 8.000,00, che dovranno riguardare personale che non ne ha usufruito negli ultimi 3 anni. Si conviene di definire i criteri in apposita sessione della delegazione trattante da tenersi nei primi mesi dell'anno 2019.

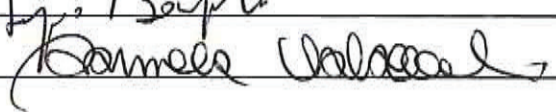
Calolziocorte li 18 dicembre 2018



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Presidente, dott. Stefano Sergio
- Funzionario, dott. Sergio Bonfanti
- Funzionario, dott.ssa Daniela Valsecchi

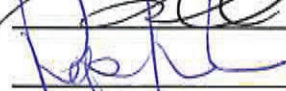


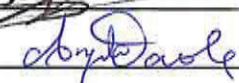


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

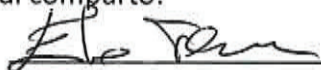
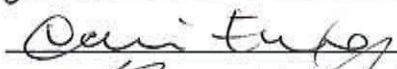
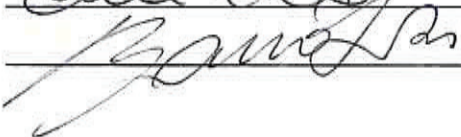
- Valentina Marsilli
- Gaetano Pepe
- Fabio Sampietro
- Angela Tavola



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo
- CISL FP, sig. Enzo Cerri
- UIL FPL Lario, sig. Italo Bonacina

**Appendice modificativa al Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Calolziocorte
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

Il giorno 1° marzo 2019, a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 25.02.2019, con la quale è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'appendice modificativa al Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente sottoscritto in data 18.12.2018;

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott. Stefano Sergio
- Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali, dott. Sergio Bonfanti
- Funzionario Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari, dott.ssa Daniela Valsecchi

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo
- CISL FP, sig. Enzo Cerri
- UIL FPL Lario, sig. Italo Bonacina

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Valentina Marsilli
- Gaetano Pepe
- Fabio Sampietro
- Angela Tavola

sottoscrivono l'allegata appendice modificativa al C.C.I. sottoscritto in data 18.12.2018 relativo al personale dipendente del Comune di Calolziocorte.

The image shows a collection of handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are arranged in a loose, non-linear fashion, likely representing the individual signatories mentioned in the text above.

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2018/2019/2020 sottoscritto il 18.12.2018;

Visto che per una migliore funzionalità applicativa degli istituti è emersa la necessità di procedere ad una revisione degli articoli 11 e 16 relativi rispettivamente all'indennità per specifiche responsabilità e ai premi correlati alla performance;

Preso atto che a seguito di interlocuzioni informali con la delegazione di parte sindacale è stata raggiunta una preliminare intesa;

Le parti concordano di modificare gli articoli 11 e 16 del vigente C.C.I. del personale dipendente del Comune di Calolziocorte come sotto riportato (modifiche in neretto):

Art. 11
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
art. 70-quinquies comma 1

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità sono i seguenti:

Personale appartenente alle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa:

1) Responsabilità gestionale: personale gestito

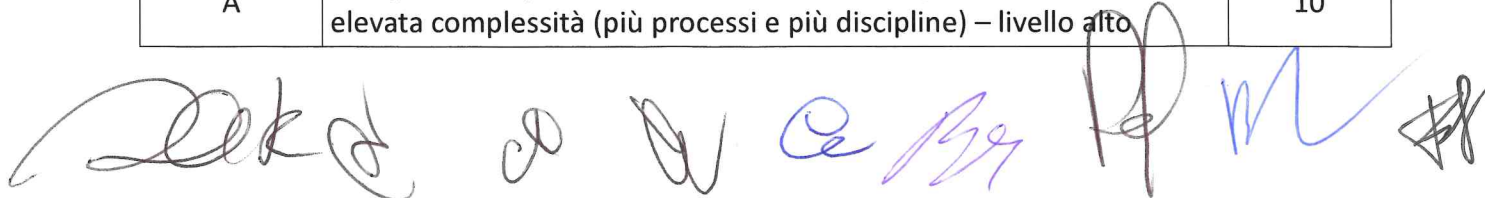
livello punteggio	descrizione	punteggio
A	il responsabile gestisce oltre 2 collaboratori	10
B	il responsabile gestisce fino a 2 collaboratori	5
C	<i>soppresso</i>	2
D	il responsabile non gestisce collaboratori	0

2) Responsabilità gestionale: relazioni

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello alto	10
B	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello medio	5
C	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello basso	2

3) Responsabilità professionale

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	il responsabile presidia uffici rilevanti e strategici caratterizzati da elevata complessità (più processi e più discipline) – livello alto	10



B	il responsabile presidia uffici caratterizzati da media complessità (un processo su più aree o più processi su unica area) – livello medio	5
C	il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina – livello basso	2

4. Le indennità sono calcolate sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:
 - Punteggio massimo = 30 (P.max)
 - Indennità massima = € 2.000,00
 - Indennità assegnata = € 2.000,00 / P.max x somma P
5. Alle figure incaricate dell'adozione di atti o provvedimenti amministrativi che impegnino l'amministrazione verso l'esterno (es. Responsabile SUAP, Responsabile Tributi, Responsabile Servizi Demografici) o dello svolgimento della funzione di sostituzione del responsabile del settore viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità pari a € 200,00. Per quanto concerne le funzioni di sostituzione del responsabile di settore, queste devono essere reali ed effettive, pari ad almeno 15 giorni all'anno. In mancanza di tale effettività non è possibile l'attribuzione della maggiorazione relativa.
6. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. Si prevede un'istruttoria del Servizio Personale e Organizzazione, che ne verifica le compatibilità economiche con le risorse a disposizione nel fondo della produttività. Una volta confermata la compatibilità, le figure saranno incaricate formalmente delle specifiche responsabilità dal Responsabile di Settore di assegnazione. Le medesime responsabilità non possono essere ascritte ad altro soggetto della stessa area (divieto di duplicazione). L'incarico si intende annuale soggetto a conferma. E' di norma revocabile in base ad esigenze funzionali o procedure disciplinari.
7. La riduzione del budget complessivamente previsto nel fondo della produttività per il compenso delle specifiche responsabilità di cui trattasi comporta la riduzione proporzionale dell'indennità assegnata.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
13. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OOSS firmatarie del CCNL vigente.
14. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente, a consuntivo, a seguito di attestazione da parte del Responsabile del

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page below the text of article 14.

Settore dell'effettivo svolgimento delle funzioni.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

Premi correlati alla performance

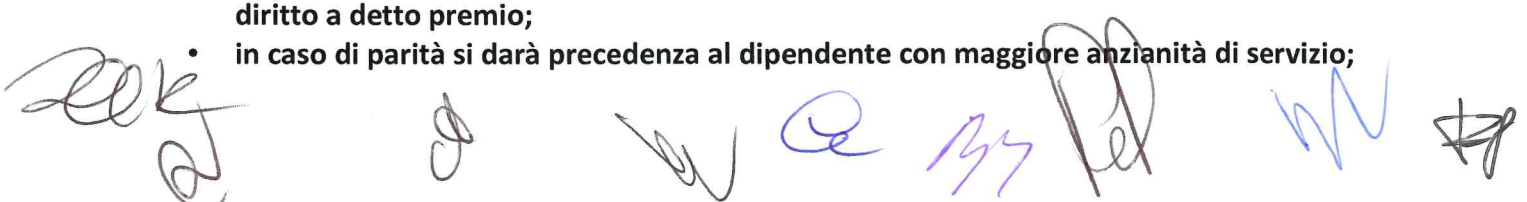
1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio di cui all'art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018, con esclusione delle lettere c), f), e g) è destinato alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018.
3. Preso atto dei primi commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:
 - la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti e della formazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dopo l'approvazione della relazione sulla performance dove è indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi verificato in sede di controllo di gestione dall'Organismo di Valutazione;
 - al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - viene destinata al personale meritevole che consegue le valutazioni più alte una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.
4. **La graduatoria del personale dipendente classifica i singoli dipendenti in un'unica fascia di merito, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria di inquadramento e dal settore di appartenenza.**

Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione è attribuita ai dipendenti a condizione che la valutazione degli stessi raggiunta risulti pari o superiore a 95 punti.

In attuazione dell'art. 69, c. 2 e 3 del CCNL 2016/2018 per la quantificazione e distribuzione del premio individuale vengono definiti i seguenti criteri:

- Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa e individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 citato;
- la somma rimanente dall'operazione di cui sopra viene suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dell'incentivo, ottenendo così il valore medio pro capite dei premi attribuiti;
- ottenuto detto valore pro capite lo stesso verrà incrementato del 30% ai fini di quantificare il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto non inferiore a 95 punti;
- la quota accantonata (2%) viene divisa per il valore dell'incremento di cui al punto precedente e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio;
- in caso di parità si darà precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio;

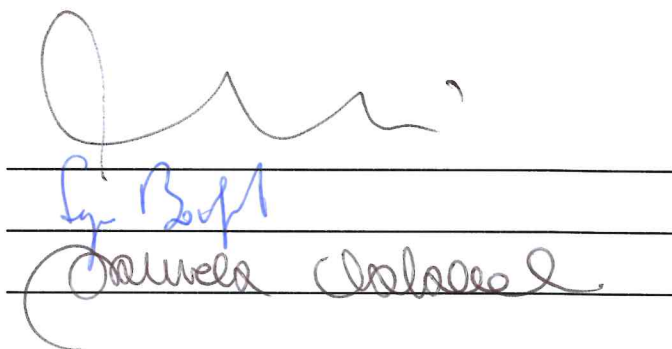


- eventuali resti verranno ridistribuiti fino ad esaurimento secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.
5. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.
 6. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo, dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Calolziocorte li 1° marzo 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

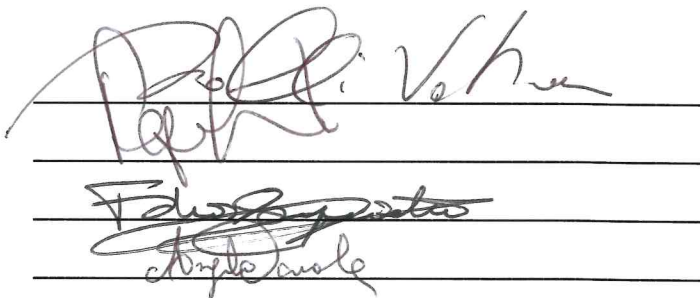
- Presidente, dott. Stefano Sergio
- Funzionario, dott. Sergio Bonfanti
- Funzionario, dott.ssa Daniela Valsecchi



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

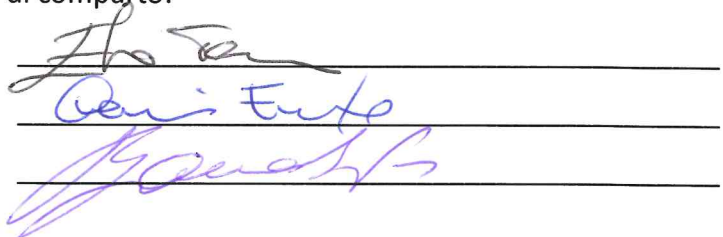
Per la R.S.U.:

- Valentina Marsilli
- Gaetano Pepe
- Fabio Sampietro
- Angela Tavola



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo
- CISL FP, sig. Enzo Cerri
- UIL FPL Lario, sig. Italo Bonacina



**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Calolziocorte
per gli anni 2018 – 2019 – 2020
- ANNO 2019 -**

Definizione e applicazione istituto progressioni economiche orizzontali anno 2019

2^ Appendice modificativa al CCI 2018 / 2020 relativa a Indennità servizio esterno personale Polizia Locale art. 56-quinquies

Fondo risorse decentrate anno 2019

Il giorno **ventitre** del mese di **luglio** dell'anno **duemiladiciannove**, a seguito:

- delle ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2018/2020 – anno 2019, sottoscritte in data 24.06.2019 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;
- del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 09.07.2019 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 22.07.2019, con la quale è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente 2018/2020 – anno 2019, di cui ai contenuti delle ipotesi sottoscritte in data 24.06.2019;

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott. Stefano Sergio

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

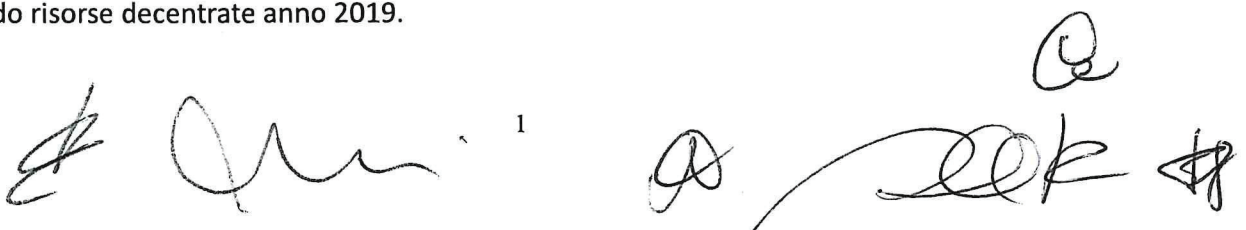
- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo
- CISL FP, sig. Enzo Cerri
- UIL FPL Lario, sig. Vincenzo Falanga

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Valentina Marsilli
- Gaetano Pepe
- Fabio Sampietro
- Angela Tavola

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente 2018/2020 – anno 2019 relativo a:

- definizione e applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019;
- 2^ Appendice modificativa al CCI 2018 / 2020 relativa a Indennità servizio esterno personale Polizia Locale art. 56-quinquies
- Fondo risorse decentrate anno 2019.



DEFINIZIONE E APPLICAZIONE ISTITUTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2018/2019/2020 sottoscritto il 18.12.2018;

Considerato che all'art. 18 c. 4 del CCI richiamato si disponeva di valutare la possibilità di sviluppare le progressioni orizzontali nel limite di valore di € 8.000,00, che dovranno riguardare personale che non ne ha usufruito negli ultimi 3 anni, demandando a successiva ed apposita sessione delle delegazioni trattanti la definizione dei criteri relativi;

A seguito dell'incontro tra le delegazioni trattanti del 13.05.2019 e della deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 20.05.2019 la somma destinata alle progressioni economiche orizzontali nell'anno 2019 viene incrementata a € 9.305,00;

Le parti concordano di approvare la presente appendice al vigente C.C.I. del personale dipendente del Comune di Calolziocorte relativa alla definizione e applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019.

Art. 1 - Premesse

Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturata nel tempo e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione dei dipendenti, nell'ambito dei criteri di cui al CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 art. 7 c. 4 e art. 16.

Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009, sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, tenuto conto delle risorse finanziarie di parte stabile annualmente rese disponibili appositamente destinate a tale istituto contrattuale, e secondo i criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 18 c. 4 del CCI sottoscritto in data 18.12.2018, del confronto sindacale del 13.05.2019 e della deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 20.05.2019, al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019 è destinata una quota pari ad € 9.305,00 del fondo delle risorse decentrate stabili 2019.

Il presente accordo costituisce un'appendice integrativa al CCI 18.12.2018.

I criteri per le progressioni risultanti dal presente accordo hanno validità per le progressioni presenti e future fino a quando non intervenga un nuovo e diverso accordo sui criteri medesimi.

Art. 2 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

La progressione orizzontale è uno strumento che si intende utilizzare per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'ente e presuppone la presenza di risorse stabili da impegnare per l'applicazione di tale istituto, da destinare ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni non sono un diritto acquisito di tutti i dipendenti e vengono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dalla valutazione.

Le selezioni per le progressioni orizzontali vengono effettuate sulla base delle risorse eventualmente destinate annualmente a tale istituto. Il budget destinato al finanziamento delle PEO viene annualmente contrattato tra le parti in sede di trattativa sull'utilizzo delle risorse decentrate stabili.

Art. 3 - Procedura selettiva

Il servizio personale provvederà all'indizione della procedura selettiva per l'attribuzione delle

posizioni economiche, mediante pubblicazione per un minimo di 15 giorni di avviso all'albo online e invio di e-mail a tutti i dipendenti, con indicazione dei termini per la presentazione della domanda.

A seguito della pubblicazione dell'avviso di selezione i dipendenti interessati presentano istanza di partecipazione alla selezione indirizzata al Settore Servizi Istituzionali – Servizio Personale, secondo il facsimile allegato, via fax, pec, email, raccomandata, consegna a mano, entro il termine che sarà stabilito dall'avviso.

Art. 4 - Requisiti di accesso e criteri di selezione per la progressione orizzontale

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica orizzontale tutti i dipendenti dell'ente avente i seguenti requisiti:

- a) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno 3 anni alla data del 01.01.2019;
- b) avere un'anzianità minima di 3 anni nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza e nello stesso profilo professionale;
- c) essere alle dipendenze dell'ente alla data del 01.01.2019;
- d) non aver ricevuto sanzioni disciplinari, nel biennio precedente e fino alla data di approvazione delle graduatorie, superiori al rimprovero verbale;
- e) avere riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 60/100 nel triennio antecedente la decorrenza della progressione economica;
- f) non avere raggiunto lo scaglione massimo di progressione economica;
- g) sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno effettuato il passaggio di progressione economica orizzontale nell'ultimo triennio (dall'anno 2016).

I criteri di selezione considerati per la formazione della graduatoria ai fini della progressione economica orizzontale sono i seguenti:

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- il punteggio è determinato dalla media dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente nella valutazione individuale conseguita nel triennio antecedente al 01.01.2019 (valutazione anni 2016/2017/2018);
- per i responsabili di settore si considera la media dei punteggi ottenuti da ciascuno nella valutazione del comportamento professionale conseguita nel triennio antecedente al 01.01.2019 (valutazione anni 2016/2017/2018).

Il punteggio (massimo 100) costituisce il punteggio valido per il riconoscimento della progressione e per la formazione della relativa graduatoria.

Saranno formate una graduatoria complessiva dei dipendenti e singole graduatorie per settore e per l'area delle posizioni organizzative, che saranno approvate con determinazione dal Responsabile del Settore Servizi Istituzionali, salvo l'ipotesi di conflitto di interesse, e pubblicate all'albo online dell'ente per 15 giorni.

Le progressioni economiche saranno attribuite secondo l'ordine acquisito nella graduatoria di settore e di area indipendentemente dalle categorie di appartenenza e in ordine decrescente partendo dai dipendenti con il punteggio più alto nel limite del budget per settore stabilito nell'articolo successivo, fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

La procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa nell'anno 2019; le graduatorie non potranno essere utilizzate per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

Le progressioni economiche saranno riconosciute con decorrenza 01.01.2019.



I dipendenti che per effetto della graduatoria accedono alla progressione economica orizzontale nel 2019 non prenderanno parte alla prossima selezione per le progressioni economiche per il successivo triennio (fino al 2022).

Art. 5 - Ripartizione del budget per settori e area delle P.O.

Il budget complessivo di € 9.305,00 stanziato per il finanziamento delle progressioni economiche 2019 è ripartito assegnando € 1.300,00 all'area delle posizioni organizzative e ripartendo i restanti € 8.005,00 tra i 5 settori dell'organizzazione sulla base del numero di dipendenti assegnati ad ognuno al 01.01.2019:

Settore / Area	n. dipendenti assegnati	Budget di settore
Area delle posizioni organizzative	n. 5	€ 1.300,00
Settore Servizi Istituzionali	n. 10	€ 1.380,17
Settore Servizi Economico-Finanziari	n. 9	€ 1.242,16
Settore Servizi del Territorio	n. 12	€ 1.656,21
Settore Servizi alla Persona e Famiglia	n. 17	€ 2.346,29
Settore Polizia Locale e Commercio	n. 10	€ 1.380,17
totale	n. 63	€ 9.305,00

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella graduatoria di settore e di area formata a seguito dell'applicazione dei criteri di cui all'articolo precedente, indipendentemente dalle categorie di appartenenza, fino ad esaurimento del budget stabilito per ciascun settore o area. Nel caso non vengano esaurite le risorse a disposizione di un settore / area, i resti verranno utilizzati per ulteriori progressioni economiche indistintamente in base al punteggio più elevato seguendo l'ordine della graduatoria complessiva dei dipendenti di cui all'articolo precedente.

A parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della progressione per l'anno 2019, verranno applicati i seguenti criteri di precedenza nell'ordine di priorità indicato (in successione fino a definizione):

- appartenenza alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria;
- anzianità di servizio complessiva presso il Comune di Calolziocorte;
- anzianità di servizio nella posizione economica;
- anzianità di età.

**2^ APPENDICE MODIFICATIVA AL CCI 2018 / 2020 RELATIVA A
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PERSONALE POLIZIA LOCALE ART. 56-QUINQUIES**

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2018/2019/2020 sottoscritto il 18.12.2018 e l'appendice modificativa sottoscritta il 01.03.2019 relativa agli artt. 11 e 16;

Vista l'esigenza di modificare la definizione dell'art. 13 del CCI relativo all'indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56-quinquies, al fine di migliorarne l'applicazione;

Le parti concordano di approvare la presente seconda appendice al vigente C.C.I. del personale dipendente del Comune di Calolziocorte relativa all'art. 13 come sotto riportato (modifiche in neretto):

Art. 13

Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56-quinquies

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa in servizi esterni di vigilanza nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al precedente comma:
 - spetta solo per le giornate in cui l'attività prevalente è svolta all'esterno;
 - è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio prevalentemente svolto all'esterno a carico del fondo per le risorse decentrate, in considerazione della non rilevante situazione di deficit di sicurezza sul territorio.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno e con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, sulla base della certificazione del Comandante di Polizia Locale o dell'Agente con funzioni di coordinamento che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

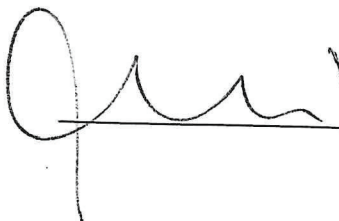
 5



Calolziocorte li 23 luglio 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Presidente, dott. Stefano Sergio



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

- Valentina Marsilli

- Gaetano Pepe

- Fabio Sampietro

- Angela Tavola



//



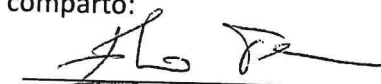


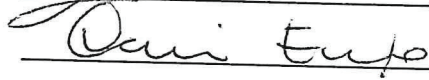
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo

- CISL FP, sig. Enzo Cerri

- UIL FPL Lario, sig. Vincenzo Falanga





_____(sottoscritto digitalmente)_____